

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Sammlung!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja

Gesetz: BGB § 317; BetrVG §§ 50, 56, 57, 59; ZPO § 565
Abs.3 Ziff.1,
Manteltarifvertrag für die Arbeiter im
Hessischen Braunkohlenbergbau vom 25. März 1952
§§ 5, 6, 8, 16;
Lohn tariffvertrag für die Arbeiter im Hessischen
Braunkohlenbergbau vom 18. Oktober 1955;
Arbeitsordnung für die im Hessischen Braun-
kohlenbergbau beschäftigten Arbeiter und Tarif-
angestellten vom 12. Januar 1953 §§ 23, 25,
26, 27, 31.

Leitsätze:

- 1) Die Ausschlußklausel des § 16 Abs.3 MTV für die Arbeiter im Hess. Braunkohlenbergbau vom 25. März 1952 bezieht sich auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und zwar einschließlich der Lohnansprüche, soweit es sich bei letzteren weder um die Frage der richtigen Auszahlung noch um die Frage der unrichtigen Ermittlung oder Errechnung handelt.
- 2) Ob ein Hauer den Gedingerichtsatz erreicht hat, richtet sich nicht in allen Fällen nach dem Durchschnittsverdienst während des Lohnabrechnungszeitraumes. Bei Verlegung innerhalb des Lohnabrechnungszeitraumes an einen anderen Betriebspunkt ist vielmehr getrennt für jeden Betriebspunkt festzustellen, ob der Bergmann im Durchschnitt den Gedingerichtsatz erreicht hat, was sich, unbeschadet des Abrechnungszeitraumes, nach seiner Durchschnittsleistung am jeweiligen Betriebspunkt im Vergleich zu dem für

- 2 -

den jeweiligen Betriebsort festgesetzten Gedingerichtsatz richtet.

- 3) § 6 Abs.4 Satz 3 des in Ziffer 1) genannten MTV gewährt Gedingearbeitern grundsätzlich mindestens den Zeitlohnsatz der Lohngruppe II MTV. Dieser Satz darf nur nach Maßgabe des § 8 MTV im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wegen vorsätzlicher Zurückhaltung mit der Arbeitsleistung oder wegen alters- oder invaliditätsbedingter oder wegen einer durch besondere Verhältnisse gegebenen Minderleistungsfähigkeit gekürzt werden.
- 4) Sofern in § 8 MTV eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten über den in § 56 BetrVG normierten Rahmen hinaus liegt, bestehen gegen die diesbezügliche Wirksamkeit des Tarifvertrags keine Bedenken.
- 5) Sinn der in § 8 MTV vorgeschriebenen Einschaltung des Betriebsrats ist es, ihm die Möglichkeit zur sachgerechten Stellungnahme bei beabsichtigter Minderentlohnung zu geben. Ist der Betriebsrat übergangen worden und ist seit dem die Minderentlohnung rechtfertigenden Ereignis so lange Zeit verstrichen, daß eine sachgerechte Stellungnahme des Betriebsrats nicht mehr möglich ist, so bleibt jede Minderentlohnung ausgeschlossen.

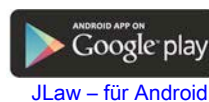
Aktenzeichen: 2 AZR 28/57

Urteil des BAG vom 24. September 1959

LAG Frankfurt am Main



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Verkündet
am 24. September 1959
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 1959 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Wagner und Krebs für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Arbeitsgerichts Gießen vom 13. Juni 1956 - A 219/56 - und des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main, Kammer IV, vom 2. Oktober 1956 - IV LA 324/56 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 14,90 DM zu zahlen. Sie hat auch die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1946 als Bergmann in den Braunkohlenbergbaubetrieben der Beklagten beschäftigt. Da beide Parteien tarifgebunden sind, regelt sich das Arbeitsverhältnis des Klägers nach dem zwischen der Industriegewerkschaft Bergbau und dem Arbeitgeberverband des Hessischen Bergbaus e.V. abgeschlossenen Manteltarifvertrag vom 25. März 1952 (MTV), der zwischen denselben Tarifvertragsparteien als Tarifvertrag abgeschlossen und neben dem MTV geltenden Arbeitsordnung für die im Hessischen Braunkohlenbergbau beschäftigten Arbeiter und Tarifangestellten vom 12. Januar 1953 (AO) und dem ebenfalls zwischen denselben Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Lohntarifvertrag für die Arbeiter im Hessischen Braunkohlenbergbau vom 18. Oktober 1955 (LTV). In der Zeit bis zum 19. November 1955 arbeitete der Kläger als Hauer im Gedinge in der Betriebsanlage Weckesheim und erzielte im November bei 16 verfahrenen Schichten einen Durchschnittslohn von 19,30 DM je Schicht. Wegen notwendiger Umbauarbeiten mußte die Kohlenförderung auf der Grube Weckesheim für die Zeit vom 21. bis 29. November 1955 stillgelegt werden. Mit Wirkung vom 21. November 1955 wurde der Kläger daher zur Grube Heuchelheim verlegt und dort in der Flügelstrecke 6 im Westfeld der Grube als Hauer eingesetzt. Dort arbeiteten bereits, und zwar gruppengedingemäßig, vier Partien, bestehend aus je einem Hauer und einem Schlepper. Bei der Beklagten wird der Lohn monatlich abgerechnet, wobei der nach dem Gedinge errechnete Restbetrag, nachdem vorher Abschlagzahlungen gewährt wurden, am 15. des folgenden Monats gezahlt wird.

Der Kläger vertritt die Auffassung, ein wirksames Gedinge sei in der Flügelstrecke 6 mangels Einhaltung der Schriftform weder mit ihm selbst noch überhaupt zustande gekommen. Aus diesem Grunde könne er den Zeitlohn eines Hauers fordern. Selbst wenn ein solches Gedinge zustande gekommen sei, sei es aber für ihn nicht verbindlich. Auch sei es nicht richtig gesetzt worden. Selbst bei äußerster

- 3 -



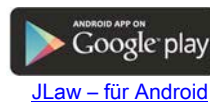
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Kraftanstrengung sei es ihm nicht möglich gewesen, in Heuchelheim den Gedingerichtsatz zu erreichen. Da ihn an der Nichterreichung des Gedingerichtsatzes keine Schuld treffe, könne er den Ecklohn der Lohngruppe II MTV gemäß § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV fordern. Der Kläger begehrt die Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen dem von ihm in der Zeit vom 21. bis 25. November 1955 erreichten Lohn von täglich 10,54 DM und dem Hauerschichtlohn der Lohngruppe II MTV in der rechnerisch unstreitigen Höhe von täglich 2,98 DM oder von insgesamt 14,90 DM.

Demgegenüber vertritt die Beklagte die Auffassung, seit Juli 1955 sei mit den vier Partien in der Flügelstrecke 6 ein wirksames Gedinge mit einem Gedingerichtsatz von 15,52 DM vereinbart worden. Hieran sei auch der Kläger gebunden. Das Gedinge sei auch richtig gesetzt worden, weil der Durchschnittsverdienst der - außer dem Kläger - in der Flügelstrecke 6 eingesetzten Hauer 16,12 DM und bei Außerachtlassung des 29. November 1955 sogar 16,82 DM betragen habe. Auch in den späteren Monaten (Dezember 1955 und Januar 1956) seien an dem gleichen Arbeitsort ohne Änderung des Gedinges 16,-- DM bzw. 16,96 DM verdient worden. Wenn der Kläger, der übrigens trotz der geringen Leistung an jenen fünf Tagen immer noch im November 1955 einen durchschnittlichen Verdienst von 18,58 DM je Schicht erzielt habe, in der fraglichen Zeit so auffällig weniger verdiente, so müsse daraus der Schluß gezogen werden, daß er mit seiner Arbeitsleistung zurückgehalten habe.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß mit den Hauern in der Flügelstrecke 6 ein wirksames Gedinge zustande gekommen und daß der Kläger in dieses eingetreten sei. Es hat den Kläger dafür beweispflichtig gehalten, daß ihn an der Minderleistung kein Verschulden treffe. Dieser Beweislast habe der Kläger nicht genügt. In diesem Falle könne die Minderleistung zu einer Kürzung des Lohnes gemäß § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV führen, ohne daß es eines Verfahrens im Sinne des § 8 MTV bedürfe. Die in § 8 MTV vorgesehene



Mitwirkung des Betriebsrates sei nämlich nur für Fälle vorsätzlicher Zurückhaltung mit der Arbeitsleistung oder bei Minderleistung infolge Alter, Invalidität oder infolge besonderer Verhältnisse vorgesehen. Keiner dieser Fälle liege aber hier vor. Außerdem habe der Kläger seinen Anspruch verspätet geltend gemacht und sei gemäß § 16 Abs. 2 MTV mit ihm ausgeschlossen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision mußte Erfolg haben. Dem Kläger steht der geltend gemachte Tariflohnanspruch zu. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Ausschußfrist des § 16 Abs. 2 MTV und die des gleichlautenden § 23 AO eingreift. Das ist aber nicht der Fall.

§ 16 Abs. 2 MTV und § 23 Abs. 2 AO beziehen sich nur auf die "unrichtige Ermittlung oder Errechnung" der Lohnansprüche. Wäre, wie dies das Landesarbeitsgericht angenommen hat, auch die unrichtige Anwendung der einschlägigen Tarifnormen, mit anderen Worten: die untertarifliche Entlohnung gemeint, dann wäre der Nebensatz "soweit Beschwerden wegen unrichtiger Ermittlung oder Errechnung erhoben werden" überhaupt überflüssig. Dieser Zusatz trägt aber gegenüber den zu Anfang dieses Absatzes genannten "sämtlichen Lohnansprüchen" deutlich einschränkenden Charakter. Lohnansprüche brauchen eben nicht auf jeden Fall spätestens zwei Wochen nach Fälligkeit geltend gemacht zu werden, sondern nur bei Beschwerden der näher bezeichneten Art. Gemeint ist damit das Rechenwerk und die Ermittlung der tatsächlichen Grundlagen der Lohnberechnung. Das ist eindeutig, soweit von "Errechnung" die Rede ist. Aber auch die "Ermittlung" ist nach der angegebenen Fassung des MTV und der AO in einem eingeschränkten Sinne zu verstehen. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bezieht sich das Wort

"Ermittlung" nur auf die Feststellung tatsächlicher Verhältnisse, nicht aber auf die Rechtsanwendung. Im vorliegenden Fall besteht über die tatsächlichen Grundlagen des Lohnes selbst kein Streit.

Für diese Auslegung spricht auch die Systematik des § 16 MTV in seiner Gesamtheit, wobei zu berücksichtigen ist, daß in seinem Absatz 2 eine verhältnismäßig kurze Ausschußfrist von zwei Wochen nach Fälligkeit normiert ist. Die Nichtübereinstimmung von Lohntüte bzw. Lohnstreifen und ausgezahltem Betrag kann sofort festgestellt werden und muß demzufolge sofort vorgebracht werden (Abs. 1); für beide Parteien des Arbeitsvertrages besteht ferner ein berechtigtes Interesse und auch die ohne weiteres gegebene Möglichkeit hierzu, innerhalb von zwei Wochen die tatsächlichen Grundlagen des Lohnes im Streitfalle festzustellen, während nach Ablauf von zwei Wochen sich solchen Feststellungen erhebliche Schwierigkeiten in den Weg legen, und zwar nicht zuletzt auch bei Arbeiten im Gedinge. Dagegen ist es auch nach Ablauf dieser letzteren Frist durchaus möglich, die richtige Rechtsanwendung zu überprüfen. Steht - wie hier - die richtige Anwendung der einschlägigen Tarifnormen in Rede, so sollen beide Parteien des Arbeitsvertrages innerhalb der in § 16 Abs. 3 MTV genannten Drei-Monatsfrist die Möglichkeit haben, sich unterrichten zu können, was innerhalb der in Abs. 2 genannten Zwei-Wochenfrist in wenigstens sehr vielen Fällen kaum durchzuführen wäre. § 16 Abs. 3 MTV bezieht sich demnach auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, einschließlich der Lohnansprüche, soweit es sich bei letzteren weder um die Frage der richtigen Auszahlung noch um die Frage der unrichtigen Ermittlung oder Errechnung handelt. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, § 16 Abs. 3 MTV beziehe sich überhaupt nicht auf Lohnansprüche, geht fehl. Im vorliegenden Fall ist die Drei-Monatsfrist gewahrt. Sie begann mit der Fälligkeit, nämlich mit dem 15. Dezember 1955, und endete am 15. März 1956.

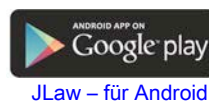


In gleicher Richtung hat der Senat bereits mit Urteil vom 10. Oktober 1957 (AP Nr. 12 zu § 1 TVG Auslegung) zu der fast wortgleichen Vorschrift des § 33 MTV für die Arbeiter im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau vom 7. April 1953 entschieden. Auch im Schrifttum wird die gleiche Ansicht vertreten (vgl. Boldt, Das Recht des Bergmanns, 2. Aufl., 1948, S. 131).

II. Für die weitere Frage, ob dem Kläger die Differenz zwischen dem für die Zeit vom 21. bis 25. November 1955 erhaltenen Lohn und dem Ecklohn der Lohngruppe II MTV zusteht oder nicht, kann es dahingestellt bleiben, ob mit dem Kläger ein wirksames Gedinge vereinbart war und ob er in ein wirksam vereinbartes Gedinge eingerückt ist.

1.) Der Kläger arbeitete unstreitig bis zu seiner Verlegung am 19. November 1955 im Gedinge. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß das bis dahin für den Kläger gültige Gedinge mit seiner Verlegung seine Wirksamkeit verlor. Jedes Gedinge bezieht sich auf einen Betriebspunkt (§ 26 Abs. 4 und 5 AO). Gemäß § 6 Abs. 5 MTV wird das Gedinge unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse vereinbart. Der gemeinsame Abschluß einer Mehrzahl von Gedingen setzt gleichartige Abbauverhältnisse voraus (§ 25 Abs. 5 AO). Kennzeichnend ist auch der Abschluß des Gedinges "vor Ort" (§ 26 Abs. 4 AO). Wenn § 31 Abs. 1 Satz 2 AO bestimmt, daß der "Gedingeabschluß" (richtiger: das Gedinge) endet, wenn die Arbeit beendet wird, so ergibt sich nach alledem für den Kläger, daß mit seiner Verlegung von einem Betriebspunkt an einen anderen Betriebspunkt das bis dahin für ihn bestandene Gedinge außer Kraft trat.

Aus dieser engen rechtlichen Verknüpfung zwischen dem jeweiligen örtlichen Abbau und dem Gedinge ergibt sich zugleich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, daß die Meinung der Beklagten unrichtig ist, nach welcher der Kläger schon deshalb einen Anspruch nicht geltend machen könne, weil er innerhalb des Lohnabrechnungszeitraumes November 1955 im Durchschnitt 18,58 DM, also



mehr als den Gedingerichtsatz, verdient habe. Ob ein Hauer den Gedingerichtsatz erreicht hat, richtet sich nicht in allen Fällen nach dem Durchschnittsverdienst während des Lohnabrechnungszeitraums. Bei Verlegung innerhalb des Lohnabrechnungszeitraumes an einen anderen Betriebspunkt ist vielmehr getrennt für jeden Betriebspunkt festzustellen, ob der Bergmann im Durchschnitt den Gedingerichtsatz erreicht hat, was sich, unbeschadet des Abrechnungszeitraumes, nach seiner Durchschnittsleistung am jeweiligen Betriebsort im Vergleich zu dem für den jeweiligen Betriebsort festgesetzten Gedingerichtsatz richtet. Das entspricht mangels anderer Abmachungen der Bedeutung des Betriebspunktes für die Gedingevereinbarung.

2.) Der Kläger kann nun während seiner Tätigkeit in Heuchelheim in der in Rede stehenden Zeit nur entweder ein Zeitlohnarbeiter oder ein Gedingearbeiter gewesen sein. War mit ihm ein wirksames Gedinge nicht vereinbart, so war er, da dieserhalb etwa eingreifende Regelungen und Abmachungen nicht vorliegen, Zeitlohnarbeiter und ihm gebührte als Hauer der Lohn nach Lohngruppe II MTV. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 MTV dürfen die im LTV aufgeführten Lohnsätze nur in den in § 8 MTV aufgeführten Fällen unterschritten werden, was jedenfalls im Falle des Zeitlohnverhältnisses von vornherein eindeutig ist. § 8 MTV setzt voraus, daß ein Fall vorsätzlicher Zurückhaltung der Arbeitsleistung vorlag, was von der Beklagten selbst nicht behauptet worden ist; ferner setzt § 8 MTV voraus, daß die Lohnkürzung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgte. Unstreitig ist aber hier der Betriebsrat zur Lohnkürzung gegenüber dem Kläger nicht gehört worden. Es wird später noch auszuführen sein, daß gegen die Wirksamkeit des § 8 MTV, durch welche Tarifnorm dem Betriebsrat ein über § 56 des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgehendes Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten eingeräumt wird, keine Bedenken bestehen.

Sollte aber mit dem Kläger ein Gedinge vereinbart werden und kam es noch nicht zu einem Abschluß, so steht dem

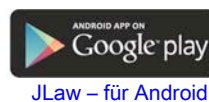


Kläger der geltend gemachte Mindestlohn seiner Lohngruppe gemäß § 27 Abs. 2 AO zu, wonach dann ein Anspruch auf den tariflichen Mindestlohn der in Frage kommenden Lohngruppe, hier also auf den Ecklohn der Lohngruppe II MTV, besteht. Daß die in § 27 Abs. 2 Satz 2 AO normierte Ausnahme wegen Verschuldens der Gedingearbeiter gegeben sei, ist schon deshalb nicht anzunehmen, weil die Beklagte nicht vorge-tragen hat, daß sie, was weiter noch erforderlich gewesen wäre, den Kläger auf die Folge einer Minderentlohnung zu-vor aufmerksam gemacht habe.

War aber mit dem Kläger ein wirksames Gedinge verein-bart worden oder war er in ein wirksam bestehendes Gedinge eingerückt, so gebührte ihm auch in diesem Fall als Gedinge-arbeiter gemäß § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV der garantierte Zeit-lohn nach der für ihn maßgeblichen Lohngruppe II MTV.

3.) Beide Vorinstanzen haben nun angenommen, daß dem Klä-ger als Gedingearbeiter der Ecklohn der Lohngruppe II MTV deshalb nicht zustehe, weil er nicht ohne eigenes Ver-schulden die Gedingeleistung nicht erreicht habe. Die hier-gegen gerichtete Rüge greift durch. § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV, wonach Gedingearbeitern, die ohne eigenes Verschulden die Gedingeleistung nicht erreicht haben, der Anspruch auf den Ecklohn der Lohngruppe II MTV zusteht, eröffnet nämlich nicht neben § 8 MTV einen weiteren Weg zur Unterschreitung des Zeitlohnsatzes. Das ergibt sich aus § 5 Abs. 1 Satz 2 MTV.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 MTV gelten die im jeweils gül-tigen Lohnatarif aufgeführten Lohnsätze als Mindestsätze und dürfen nur in den in § 8 MTV aufgeführten Fällen unterschrit-ten werden. Diese Vorschrift gilt nicht etwa nur für Zeit-lohnarbeiter, sondern auch für Gedingearbeiter. Die §§ 5 bis 13 MTV regeln den Lohn und die Nebenleistungen des Arbeit-gebers. Innerhalb dieses Komplexes ist § 5 MTV die erste Vorschrift. Schon dies spricht dafür, daß die dort enthal-tenen Regelungen Geltung für das gesamte Gebiet der Ent-lohnung beanspruchen. Dies wird auch durch die Überschrift "Entlohnung" des § 5 MTV, die Bestandteil des Tarifvertrages ist, unterstrichen. Hätte § 5 MTV nur den Zeitlöhner er-



fassen wollen, so hätte seine Überschrift im Interesse der Klarheit nicht "Entlohnung" lauten dürfen, sondern "Zeitlohn" oder "Schichtlohn". Der Begriff "Entlohnung" ist der gegebene Oberbegriff für Zeitlohn und Gedinge.

Wenn § 5 Abs. 2 bis 6 MTV die Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen nach den Tätigkeitsmerkmalen normiert, so ist diese Einteilung nicht nur für Zeitlohnarbeiter erforderlich, sondern auch für Gedingearbeiter. Erst die in § 5 Abs. 6 Ziff. 2 MTV erfolgte Definition des Begriffs "Hauer" in Verbindung mit der in § 5 Abs. 3 Ziff. 3 MTV erfolgten Einteilung in die Lohngruppe II MTV ermöglicht die Anwendung des § 6 Abs. 4 MTV, wonach im Durchschnitt jeder Anlage der Gedingelohn der Hauer 15 % über dem tariflichen Zeitlohn (Gedingerichtsatz) liegen muß. § 5 MTV enthält also schon insoweit Vorschriften, die dem § 6 MTV mit seiner näheren Regelung der Gedingelohnform vorgegeben sind.

§ 5 MTV befaßt sich auch keineswegs nur mit Zeitlöhnern, sondern ausdrücklich in Abs. 7 Buchst. b und in Abs. 8 auch mit Gedingearbeitern.

Bezieht sich demnach § 5 MTV in seiner Gesamtheit ebenfalls auf Gedingearbeiter, so gilt auch für Gedingearbeiter, wenn und soweit ihnen überhaupt ein Mindestsatz zugebilligt wird, daß dieser Mindestsatz nur in den in § 8 MTV aufgeführten Fällen unterschritten werden darf. § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV gewährt aber grundsätzlich Gedingearbeitern einen Mindestsatz, nämlich den Zeitlohnsatz der Lohngruppe II MTV. Diese Zeitlohngarantie ist die primäre und grundlegende Funktion der Vorschrift. Regelmässige Wirkung dieser Tarifvorschrift soll sein, daß der Gedingearbeiter für die von ihm aufgewendete Zeit ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis einen Gegenwert erhält, der ihm ein bestimmtes Existenzminimum sichert. Er soll nicht schlechter stehen als ein Zeitlohnarbeiter, bei dem es für die Frage der Lohnhöhe ebenfalls nicht auf das Arbeitsergebnis ankommt. Jede andere Auslegung, die darauf hinausläuft, dem Gedingearbeiter grund-



sätzlich nur den seiner Leistung entsprechenden Lohn zu gewähren und diesen Lohn als tariflichen Lohnsatz zu bezeichnen, verkennt das Verhältnis von Regel und Ausnahme. Wie bei jedem Zeitlohnarbeiter wird aber mit § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV auch beim Gedingearbeiter eine Ausnahme für den Fall der schuldhaften Minderleistung vorgesehen. Würden nämlich die Worte "ohne eigenes Verschulden" hier fehlen, so hätte der Gedingearbeiter möglicherweise selbst in Fällen vorsätzlicher Zurückhaltung der Arbeitsleistung Anspruch auf den Ecklohn der Lohngruppe II MTV, und der Arbeitgeber wäre vielleicht allein auf den Weg der Arglisteinrede oder der Aufrechnung mit einem Schadensersatzanspruch angewiesen. § 5 Abs. 1 Satz 2 MTV gewährt dagegen einen anderen, allerdings auch nur einen einzigen Weg zur Unterschreitung des Mindestsatzes. Die in § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV enthaltenen Worte "ohne eigenes Verschulden" können demnach nur im Zusammenhang mit der durch § 5 Abs. 1 Satz 2 MTV in Bezug genommenen Vorschrift des § 8 MTV verstanden werden, mit anderen Worten: Der einzige Fall, in welchem ein Gedingearbeiter nicht den Ecklohn der Lohngruppe II MTV als Mindestlohn erhält, ist der, daß im Einvernehmen mit dem Betriebsrat der Lohn gekürzt wird wegen vorsätzlicher Zurückhaltung mit der Arbeitsleistung sowie wegen alters- oder invaliditätsbedingter oder wegen einer durch besondere Verhältnisse gegebenen Minderleistungsfähigkeit.

Dem steht nicht entgegen, daß in § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV von Verschulden schlechthin die Rede ist, während in § 8 MTV lediglich von Fällen vorsätzlicher Zurückhaltung der Arbeitsleistung gesprochen wird. Mag nach der allgemeinen Terminologie der Begriff "Verschulden" den Oberbegriff für Fahrlässigkeit und Vorsatz bilden, so wird hier ~~doch~~ durch die gerade nach der Systematik des MTV seinem § 6 vorgegebene Norm des § 5 Abs. 1 Satz 2 MTV dieser allgemeine Begriffsinhalt ausgeschlossen.

Diese Regelung erscheint auch sinnvoll im Hinblick auf die besonderen Arbeitsverhältnisse eines unter Tage arbeitenden Gedingearbeiters. Es ist ein allgemeiner Erfahrungs-



satz, daß dort das Arbeitsergebnis von zahlreichen Faktoren, wie z.B. den geologischen und den Wetterverhältnissen, abhängig ist und beeinträchtigt werden kann. Völlige Klarheit über die wirklichen Ursachen einer Minderleistung ist unter diesen Umständen nur selten zu erlangen. Insbesondere wird es kaum jemals möglich sein, mit der erforderlichen Sicherheit festzustellen, daß die Minderleistung die Folge eines leicht fahrlässigen Verhaltens des Bergmannes ist. Nichts liegt näher, als unter solchen tatsächlichen Arbeitsverhältnissen die Unterschreitung des tariflichen Mindestlohnes von dem Vorliegen in die Augen springender Merkmale abhängig zu machen. Hätten die Tarifvertragsparteien neben § 8 MTV in § 6 MTV einen weiteren Weg zur Unterschreitung des als Mindestlohn garantierten Zeitlohnsatzes eröffnen wollen, so hätten sie dies bei der gegebenen Fassung ihres Tarifvertrages und den tatsächlichen Verhältnissen zumindest deutlicher zum Ausdruck bringen müssen.

4.) Gegen die Wirksamkeit einer in § 8 MTV normierten Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten gegenüber dem in § 56 BetrVG geregelten allgemeinen Mitbestimmungsrecht bestehen keine Bedenken, so daß dieserhalb nichts gegen die Gültigkeit jener Vorschrift und damit von dieser Seite her auch nichts gegen die oben aufgezeigte Beschränkung des Verschuldens beim Gedingearbeiter hergeleitet werden könnte. Durch Tarifvertrag können, wie § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG hervorhebt, betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen geregelt werden. Die in § 56 BetrVG vorgesehene gesetzliche Regelung der Mitbestimmung des Betriebsrates gilt nur, "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Bestimmung nicht besteht". Dieser Nebensatz hat seine Stellung vor den Worten "in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen". Mit der vom Gesetzgeber vorgenommenen Überschrift "Soziale Angelegenheiten" des Zweiten Abschnittes des Vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes, in dem sich § 56 BetrVG selbst findet, ist das allgemeine Gebiet der dortigen Regelungen angegeben. Der Nebensatz ist daher auch auf



den ganzen Bereich der sozialen Angelegenheiten bezogen. Dann kann aber die hier in Rede stehende Fassung des Eingangssatzes des § 56 BetrVG nur bedeuten, daß insbesondere durch tarifliche Regelungen der Kreis der sozialen Angelegenheiten, bei denen der Betriebsrat mitzubestimmen hat, anders und insbesondere in einer gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz erweiternden Art und Weise bestimmt werden kann. Eine Erweiterung des gleichberechtigten und erzwingbaren Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten wäre nur dann nicht möglich, wenn der Nebensatz im Eingang des § 56 BetrVG hinter den Worten "in folgenden Angelegenheiten" stünde. In diesem Falle wäre der Anfang der unmittelbar nach dem Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auf die unter § 56 Buchst. a bis h BetrVG angegebenen Tatbestände beschränkt, und es wäre im Betriebsverfassungsgesetz lediglich die Möglichkeit einer Aufweichung der Mitbestimmung vorgesehen (ebenso offensichtlich auch Walter, BB 1953, 89 [91/92]). Ob eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates wenigstens in sozialen Angelegenheiten auch auf Grund des gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz älteren § 1 Abs. 1 TVG möglich ist, braucht unter diesen Umständen nicht näher geprüft zu werden (bejahend Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Auflage, § 1 Anm. 53 c). Ebenso muß nicht untersucht werden, ob sich auch aus § 57 BetrVG und § 59 BetrVG (so Dietz, BetrVG, 2. Auflage, Vorbem. § 49 Anm. 37) oder aus § 50 Abs. 5 BetrVG (so Hueck in BB 1952, 925 [928]) die Möglichkeit ergibt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten durch einen Tarifvertrag erweitern zu können. Der von Galperin-Siefert, BetrVG, 3. Aufl., Vorbemerkung § 56 Anm. 51 vertretene Auffassung, daß eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten durch Tarifvertrag schlechterdings unmöglich sei, vermag der Senat nicht zu folgen.

Im übrigen ist es nach der Fassung des Tarifvertrages nicht auszuschließen, daß mit § 8 MTV dem Betriebsrat überhaupt nicht eine betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsfunktion, sondern zusammen mit dem Arbeitgeber eine indi-



vidualrechtliche Bestimmungsfunktion im Hinblick auf § 317 BGB zugewiesen wurde. Gerade die Mitwirkung des Betriebsrats in dieser atypischen Funktion bei der Bestimmung untertariflicher Entlohnung der infolge Alters oder Invalidität oder aus sonstigen Gründen Minderleistungsfähigen, ferner bei der Anrechnung von willkürlicher Arbeitsversäumnis auf den Urlaub und in ähnlichen Fällen ist im Schrifttum bisher nicht ernstlich in Frage gestellt worden. Die Bestimmung der Leistung soll durch einen Vertragsschliessenden und die Betriebsvertretung gemeinsam erfolgen. Im Sinne des Gesetzes läge hier die Überlassung der Bestimmung an einen "Dritten" zum mindesten analog § 317 BGB vor, und zwar auch dann, wenn sich die Bestimmung an gewisse Richtlinien halten muß und wenn gewisse Umstände vorher festzustellen sind. Zur Bestimmung der Leistung bedarf es dann gemäß § 317 Abs. 2 Satz 1 BGB der Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Band II, Seite 222). Auch unter diesem Gesichtspunkt gewinnt die Vorschrift des § 8 MTV ihre sinnvolle Bedeutung bei der Anwendung auf Fälle von Minderleistung. In der Praxis des Arbeitslebens im Bergbau ist das Gruppengedinge gegenüber dem Einmanggedinge der häufigere Fall; die Minderleistung eines Gedingearbeiters belastet vor allem auch die mit ihm im gleichen Gedinge arbeitenden anderen Bergleute. Dann aber ist die Betriebsvertretung wie kein anderes Organ sonst dazu berufen, die in diesem Zusammenhang auftauchenden Fälle von Drückbergerei zu brandmarken.

5.) Da der Betriebsrat unstreitig nicht eingeschaltet worden ist, fehlt es, wenn der Kläger Gedingearbeiter war, an den Voraussetzungen, unter welchen die Zeitlohngarantie des § 6 Abs. 4 Satz 3 MTV ihre Wirksamkeit verliert. Dem Kläger steht danach in jedem Fall der Ecklohn der Lohngruppe II MTV zu. Das angefochtene Urteil war damit aufzuheben. Einer Zurückverweisung bedurfte es unter keinen Umständen, da die Beklagte eben selbst nicht behauptet hat, der Kläger habe vorsätzlich mit seiner Arbeitsleistung zurückgehalten.



Im übrigen könnte die in § 8 MTV vorgeschriebene Einschaltung des Betriebsrates jetzt, nachdem fast vier Jahre seit Ablauf des streitigen Zeitraumes verstrichen sind, auch nicht mehr nachgeholt werden. Der Betriebsrat wäre nicht mehr in der Lage, sachgerecht Stellung zu nehmen. Der Sinn der in § 8 MTV vorgeschriebenen Einschaltung des Betriebsrates ist es aber, ihm die Möglichkeit zur sachgerechten Stellungnahme und zur gütlichen Bereinigung des Falles zu geben. Gemäß § 565 Abs. 3 Ziffer 1 ZPO war daher der Senat in der Lage, selbst zu entscheiden und dem Kläger den geltend gemachten Lohn zuzusprechen.

gez. Dr. Müller	Dr. Meier-Scherling	Dr. Joachim
Wagner		Krebs

